



➔ Workshop Versterk jouw werkgeversdienstverlening met de TNO Vragenlijst Inclusief Ondernemen (VIO)

Astrid Hazelzet, astrid.hazelzet@tno.nl

Frederik Reimers, frederik.reimers@denhaag.nl & Olaf Morel, olaf.morel@denhaag.nl



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



➔ Versterk jouw werkgeversdienstverlening met de Vragenlijst Inclusief Ondernemen (VIO)

Doen we het niet goed dan?



Wat gaan we doen?

- Wie zijn wij, wie zijn jullie?
- Factoren die samenhangen met inclusief ondernemen
- Aan de slag met een casus
- Ervaringen gemeente Den Haag
- (Uitkomsten regionale analyse met VIO)

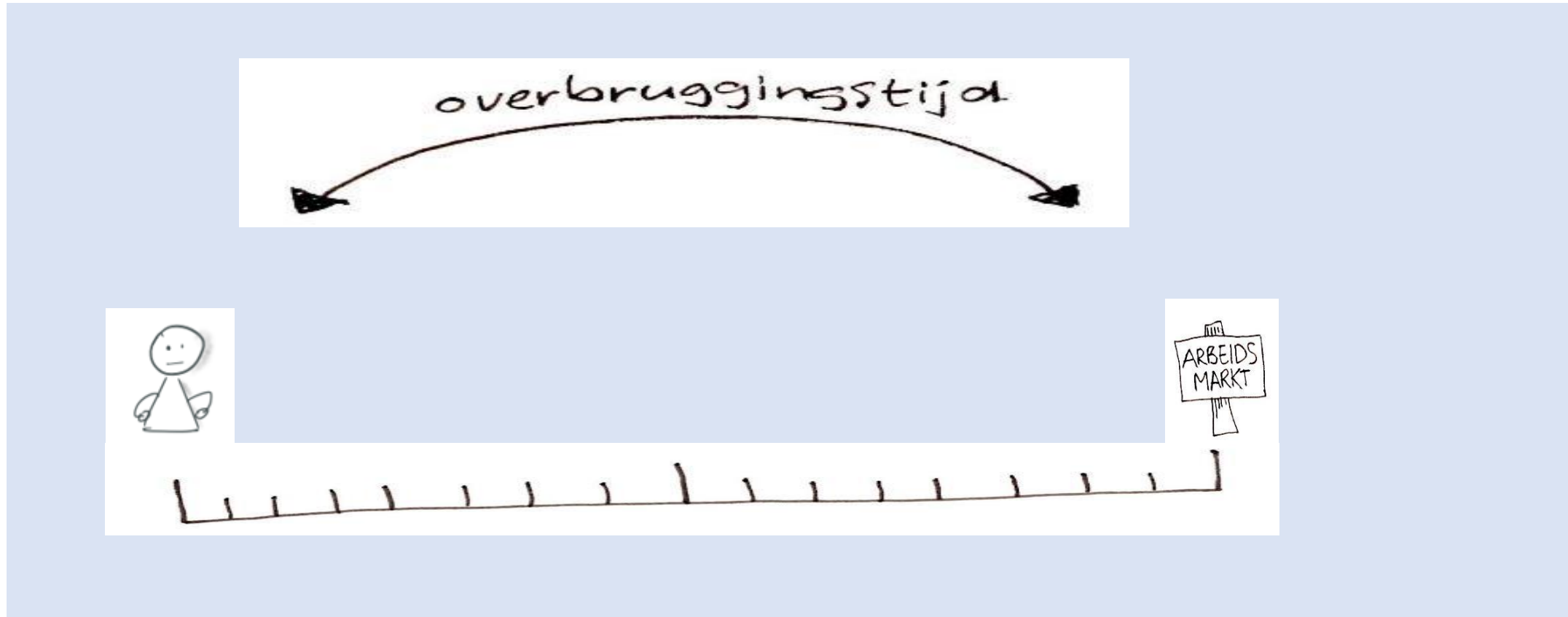


Samenbrengen praktijk en wetenschap

- Hoeveel procent van de bedrijven in Nederland heeft tenminste één persoon 'uit kwetsbare groepen' in dienst?
- Wie van jullie leest wel eens een rapport over inclusief ondernemen én past die kennis in de praktijk toe?



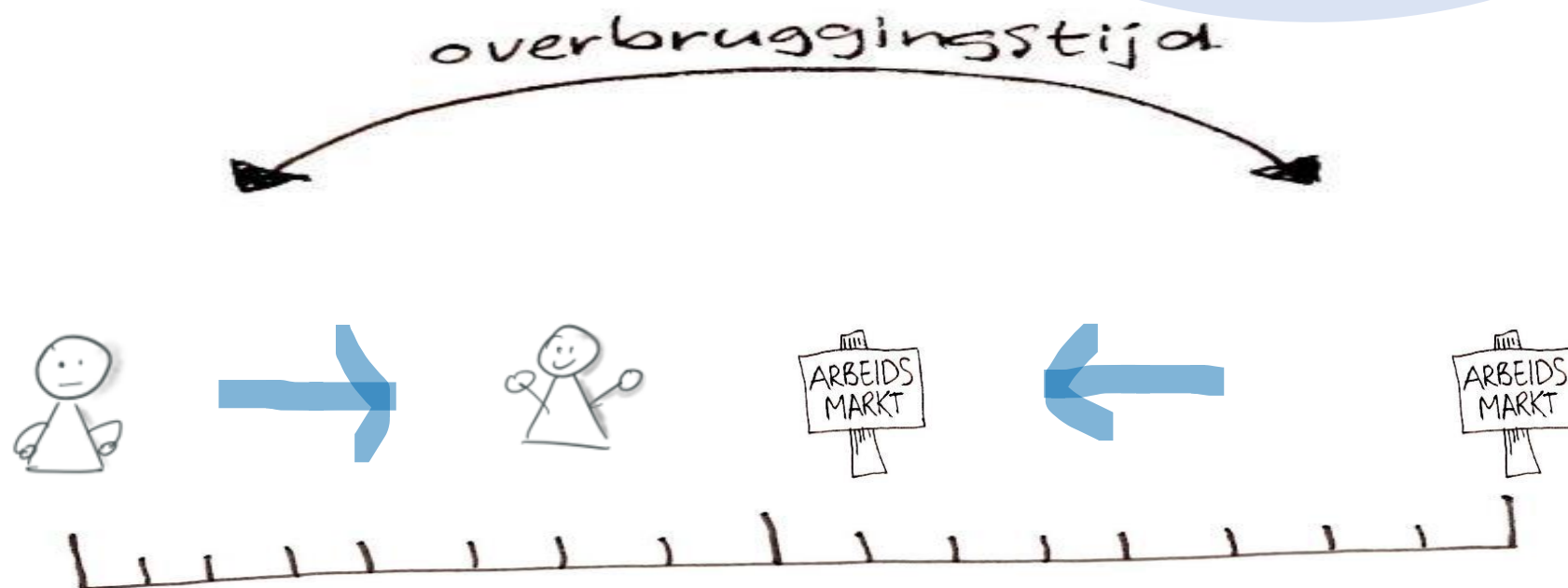
Ook werkgevers bepalen afstand tot de arbeidsmarkt



➔ Dus: betrekken werkgevers

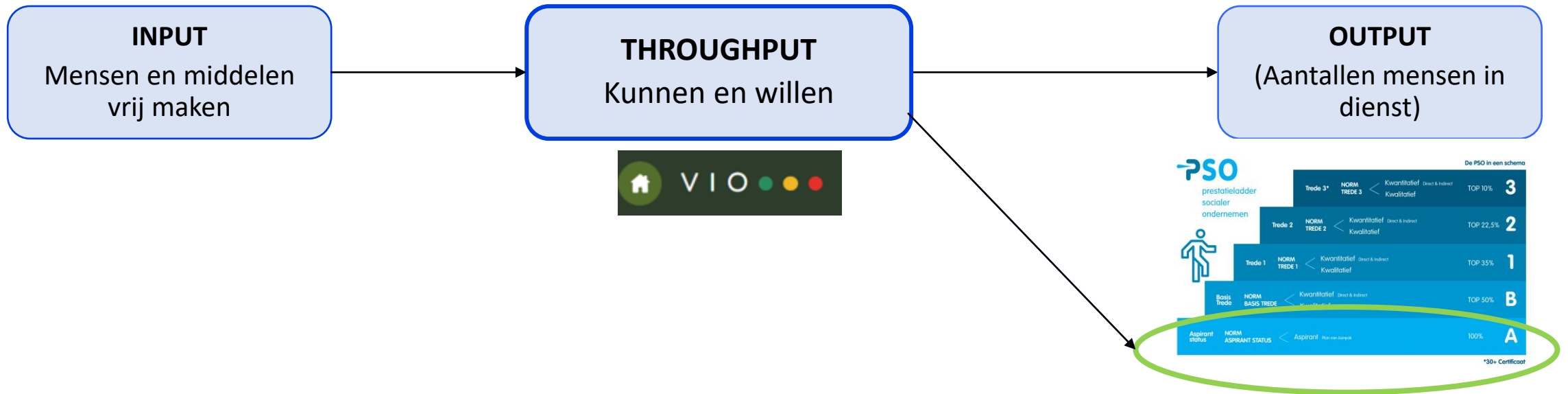
GEMEENTEN, UWV,
WERKGEVERSORGANISATIES,
BRANCHEVERENIGINGEN

Vakmanschap en kwaliteit van
ondersteuning





Inclusief ondernemen, daar moet je wel wat voor doen





Inclusief ondernemen

Den Haag:

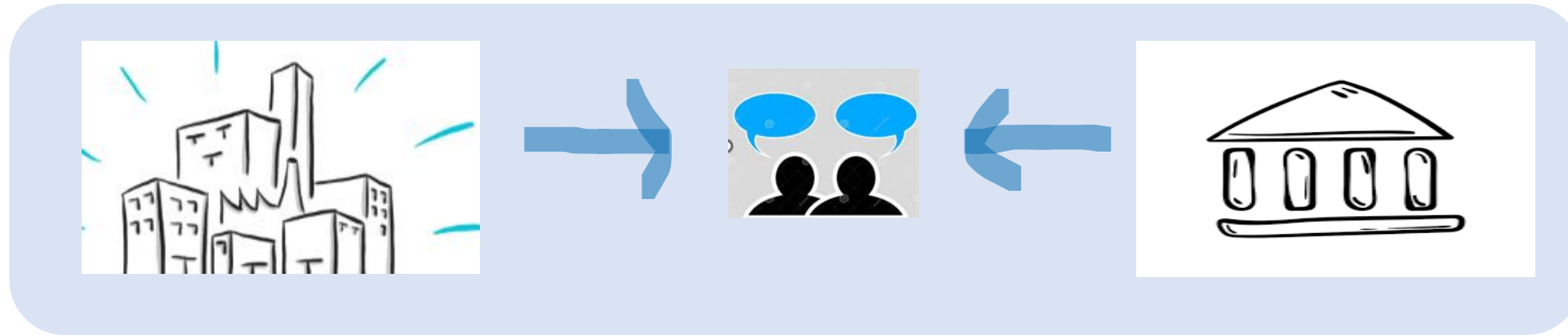
**“De bedrijven kennen de gemeente niet (altijd)
en de gemeenten kennen de bedrijven niet (altijd)”**

Herken je dit?



Inclusieve arbeidsmarkt

Samenwerking bedrijven en gemeenten



“Voeren van het goede gesprek”

→ “Het goede gesprek”

Wat bespreek je dan met het bedrijf en **welke** ondersteuning bied je?

*Factoren die samenhangen met
inclusief ondernemen*

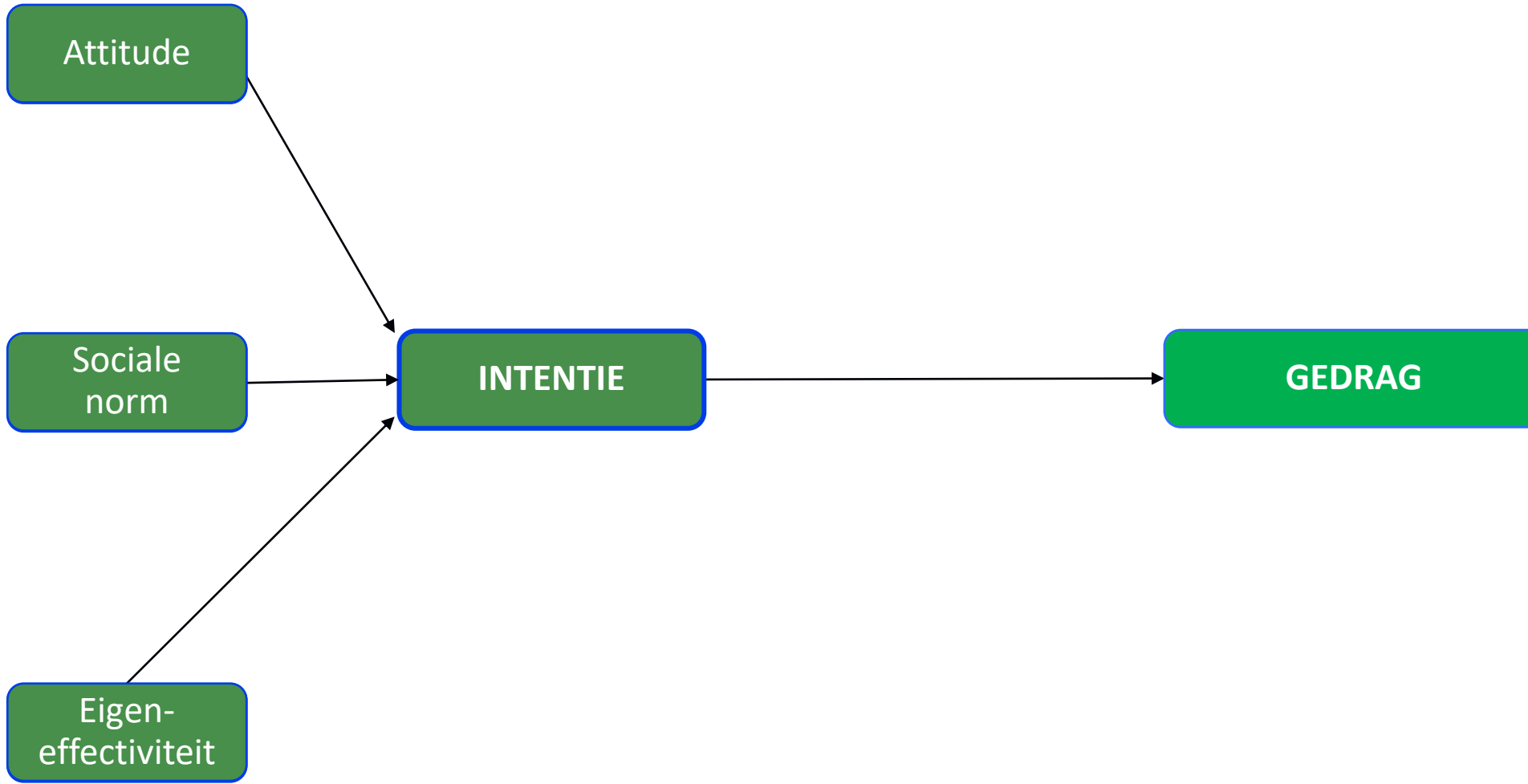
→ Het goede gesprek en passende ondersteuning

**Uitvraag factoren die
samenhangen met
inclusief ondernemen**



***Geordend m.b.v.
Integratieve gedragsmodel (IGM)***

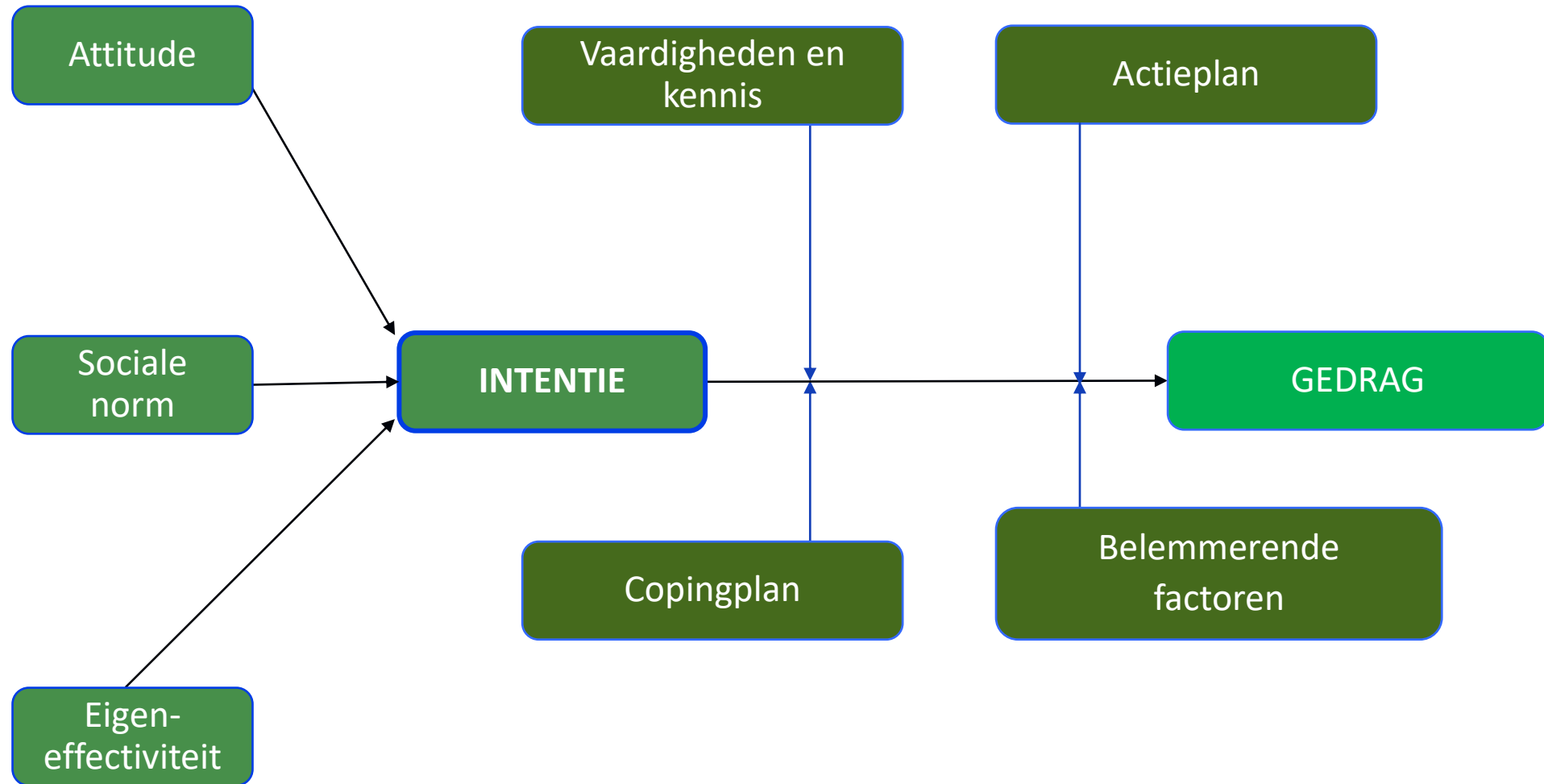
→ Dit gaat over ons allemaal...





Werkgevers zijn net mensen....

Integratieve gedragsmodel (IGM)





- Algemene en specifieke ervaring (bv. productiviteit, kwaliteit werk)
- Verwachte voordelen (betere bedrijfsresultaten, imago, invulling social returnbeleid)
- Verwachte nadelen (bv. financiële risico's, extra begeleiding, ziekteverzuim)

Attitude

- Bekendheid met regelingen (bv. no-riskpolis, subsidie aanpassing werkplek, jobcoach, proefplaatsing, loondispensatie, loonkostenvoordeel, LKS)
- Leidinggevenden/medew. bekend met de doelgroep, getraind in het begeleiden

Vaardigheden en kennis

- Concrete plannen t.a.v.
- Creëren arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten of vanuit bestaande banen
 - Werkaanpassingen
 - Bieden van werkervaringsplekken, stages, leerwerkprojecten

Actieplan

- Ervaren druk vanuit omgeving (Rijksoverheid, gemeente/UWV, werkbedrijven, klanten/opdrachtgevers, investeerders/aandeelhouders, aantal organisaties in regio die inclusief zijn)

Sociale norm

- Intentie om (meer) mensen uit de doelgroep werk te bieden

INTENTIE

- Wel/geen werkgelegenheid bieden aan kwetsbare groepen

GEDRAG

- Verwachting bedrijf in staat te zijn werk te bieden

Eigen-effectiviteit

Copingplan

- Aanwezigheid copingplan tbv anticiperen op problemen, belemmeringen

Belemmerende factoren

- Openstaande vacatures
- Verwachting toekomstige werkgelegenheid
- Geschiktheid werk voor mensen uit de doelgroepen



Wat doe je bij welke werkgever?



Best practices
Stilstaan bij voordelen
Vooroordelen ontkrachtigen

Attitude

Quotumverplichting
Social returnbeleid gemeenten

Sociale druk

Richt op kleine successen (uit verleden)
Begin makkelijk (proefplaatsing, stage)
Gebruik goede voorbeelden

Eigen-effectiviteit

Methodiek coachen op de werkvloer
Mentorwijs
Harrie training

Vaardigheden en kennis

SMART doelen
Concrete activiteiten (wie, wat, wanneer)
Creëer draagvlak

Concrete doelen en plan

INTENTIE

GEDRAG

Copingplan

Bespreek oplossingen mogelijke problemen
Creëer draagvlak, zodat problemen niet direct zorgt voor falen

Belemmerende factoren

Baancreatie
Leerwerkloket werkgevers
Inclusieve technologie
Loonkostensubsidie



Casus VIO





Bedrijf A: voedings- en genotmiddelen, 70 mdw

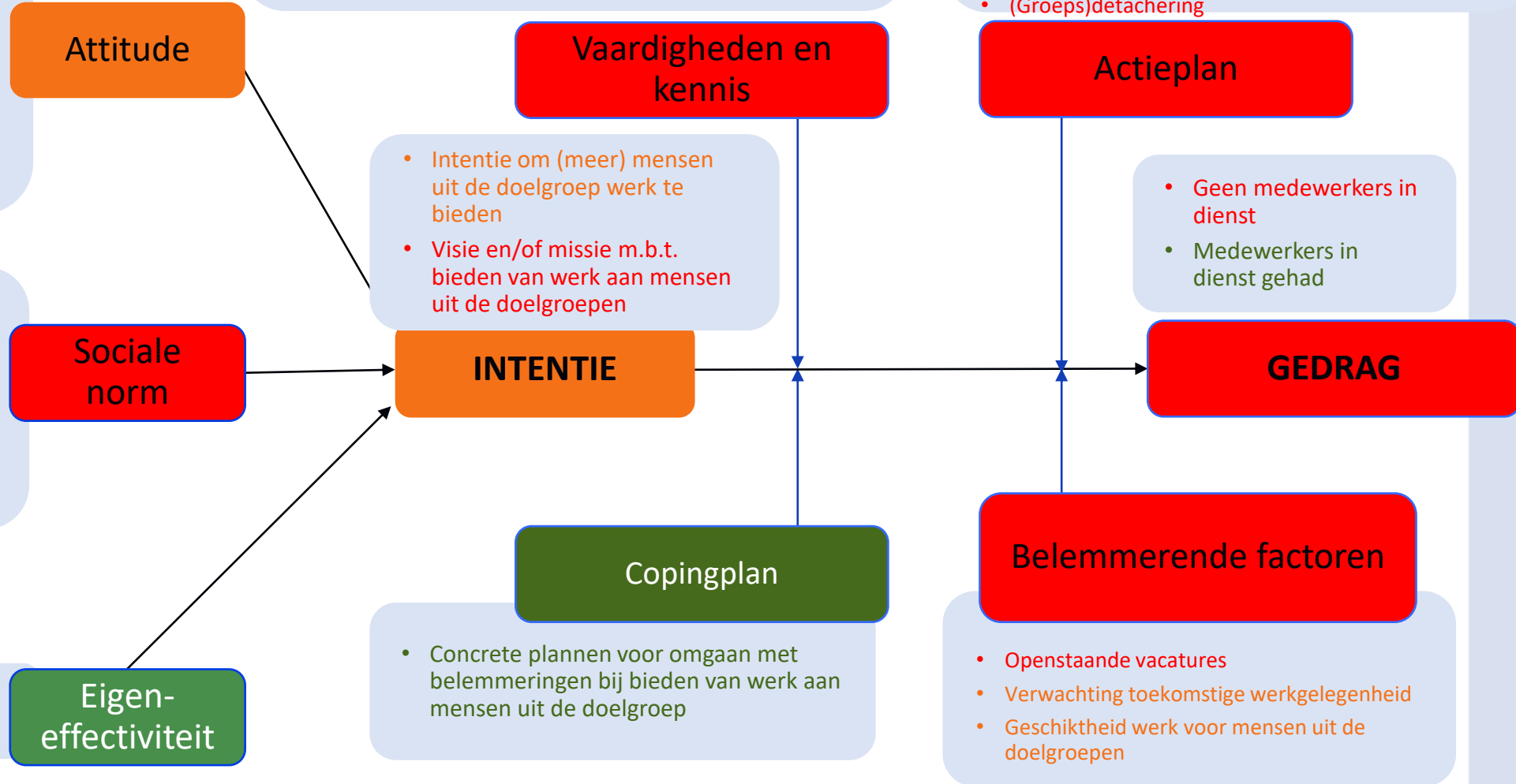
- **Algemene** en specifieke ervaring: samenwerken, motivatie, productiviteit, kwaliteit, **betrokkenheid werk**)
- Verwachte voordelen (**betere bedrijfsresultaten**, **imago**, bijdrage leveren aan maatschappij, **vacatures vervullen**, invulling social returnbeleid)
- Verwachte nadelen (**financiële risico's**, **extra begeleiding**, risico op meer uitval en ziekteverzuim)

- Ervaren druk vanuit omgeving: Rijksoverheid, gemeente/UWV, werkbedrijven, **onderwijs**, klanten/opdrachtgevers, **vakbonden**, **belangenorganisaties**, investeerders/aandeelhouders, **werknemers eigen organisatie**
- **Aantal organisaties in regio die inclusief zijn)**

- **Verwachting bedrijf in staat te zijn werk te bieden**

- Bekendheid met regelingen (bv. **no-riskpolis**, **subsidie aanpassing werkplek**, **jobcoach**, **proefplaatsing**, **loondispensatie**, **loonkostenvoordeel**, **LKS**)
- Bekendheid met externe partijen (**WSP**, **werkbedrijf**, **gemeenten**, **re-integratiebedrijven**, **uitzendbureaus**, **werkgeversnetwerken**, **onderwijs**, **jobcoachorgan.**)
- **Leidinggevenden/medew. bekend met de doelgroep**, getraind in het begeleiden

- Concrete plannen t.a.v.
- Creëren arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten of vanuit bestaande banen
 - **Werkaanpassingen**
 - Bieden van werkervaringsplekken, stages, leerwerkprojecten
 - Actief contact zoeken met WSP
 - Aanpassing werving en selectie
 - **(Groeps)detachering**





Bespreking casus

Bedrijf A: voedings- en genotmiddelen, 70 medewerkers

DIAGNOSE

Wat is je beeld?

- Heeft het bedrijf mensen uit KG in dienst?
- Heeft het bedrijf de **intentie** om dat te doen?
- Zijn er **vacatures** en is het **werk geschikt** (belemmeringen)
- Heeft het bedrijf een **actieplan**?

DOEL(EN)

- Wat is voor dit bedrijf **haalbaar perspectief**?
- **Stel 2 doelen**, gekoppeld aan een van de aandachtsgebieden van de VIO (maak zo concreet mogelijk)
- **Check of je doel logisch volgt** uit je diagnose

WAT ZET JE IN OM DOEL(EN) TE BEREIKEN?

- *en waarom denk je dat dat effectief is?*



Herhaalde meting

Dashboard

V I O

Jouw analyses

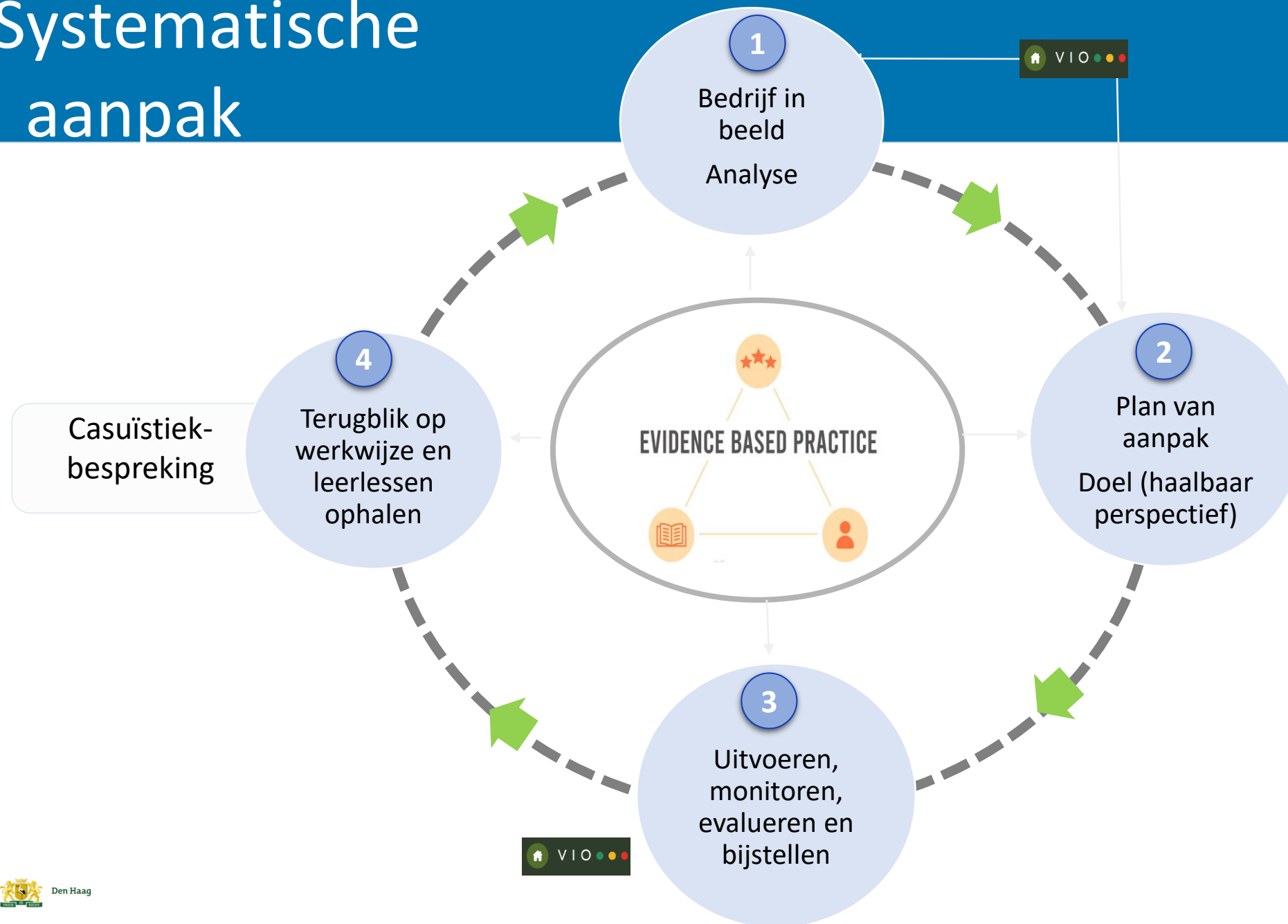
15-04-2023 Analyse inzien

15-03-2024 Analyse inzien

Wat hebben we gedaan en zien we verbetering?

+ Nieuwe analyse

→ Systematische aanpak



Casuïstiek-
bespreking

Terugblik op
werkwijze en
leerlessen
ophalen

EVIDENCE BASED PRACTICE

Uitvoeren,
monitoren,
evalueren en
bijstellen

Plan van
aanpak
Doel (haalbaar
perspectief)

Bedrijf in
beeld
Analyse

→ Ervaringen Den Haag

ONDERNEMEN

Betere dienstverlening Den Haag Werkt door Vragenlijst Inclusief Ondernemen

Hoe inclusief zijn Haagse ondernemers? En hoe kan Den Haag Werkt daar beter op aansluiten met de dienstverlening? Door aanpassingen door te voeren of juist nieuwe dienstverlening te ontwikkelen?



Dit zijn de vragen waar Ingmar Wielenga en Frederik Reimers van Strategisch Accountmanagement (SAM) zich dagelijks mee bezighouden. De Vragenlijst Inclusief Ondernemen (VIO) gaat helpen bij dit vraagstuk. Deze VIO is in opdracht van Den Haag Werkt ontwikkeld door TNO. Het doel is dat meer werkgevers inclusief gaan worden, zodat zij nóg meer (van onze) kandidaten een ontwikkelkans richting werk kunnen bieden.

Waarom deze vragenlijst:

'Veel werkgevers willen best mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Maar ze weten vaak niet hoe ze dat moeten aanpakken, wat er beter kan of waar ze

moeten beginnen. Als werkgevers de Vragenlijst Inclusief Ondernemen (VIO) invullen, krijgen zij beter inzicht én kan de betrokken accountmanager zien hoever een bedrijf al is met inclusief ondernemen. En hoe wij daar met onze dienstverlening bij kunnen ondersteunen. Accountmanagers kunnen daardoor gerichtere adviezen geven.'

Ingmar Wielenga (links) is Strategisch Accountmanager bij SAM en heeft de overall werkgeversbenadering in zijn portefeuille. Frederik Reimers (rechts) is als procesmanager SAM intensief betrokken bij TNO/VIO. Op 18 april jl. zijn maar liefst 57 intentieverklaringen getekend door werkgevers van DHW en opdrachtgevers van DHW/VIO die mee willen gaan doen richting een inclusieve arbeidsmarkt. De komende maanden worden er met deze werkgevers inhoudelijke afspraken gemaakt richting samenwerkingsakkoorden. Een mooie ontwikkeling die leidt naar een inclusievere arbeidsmarkt.'

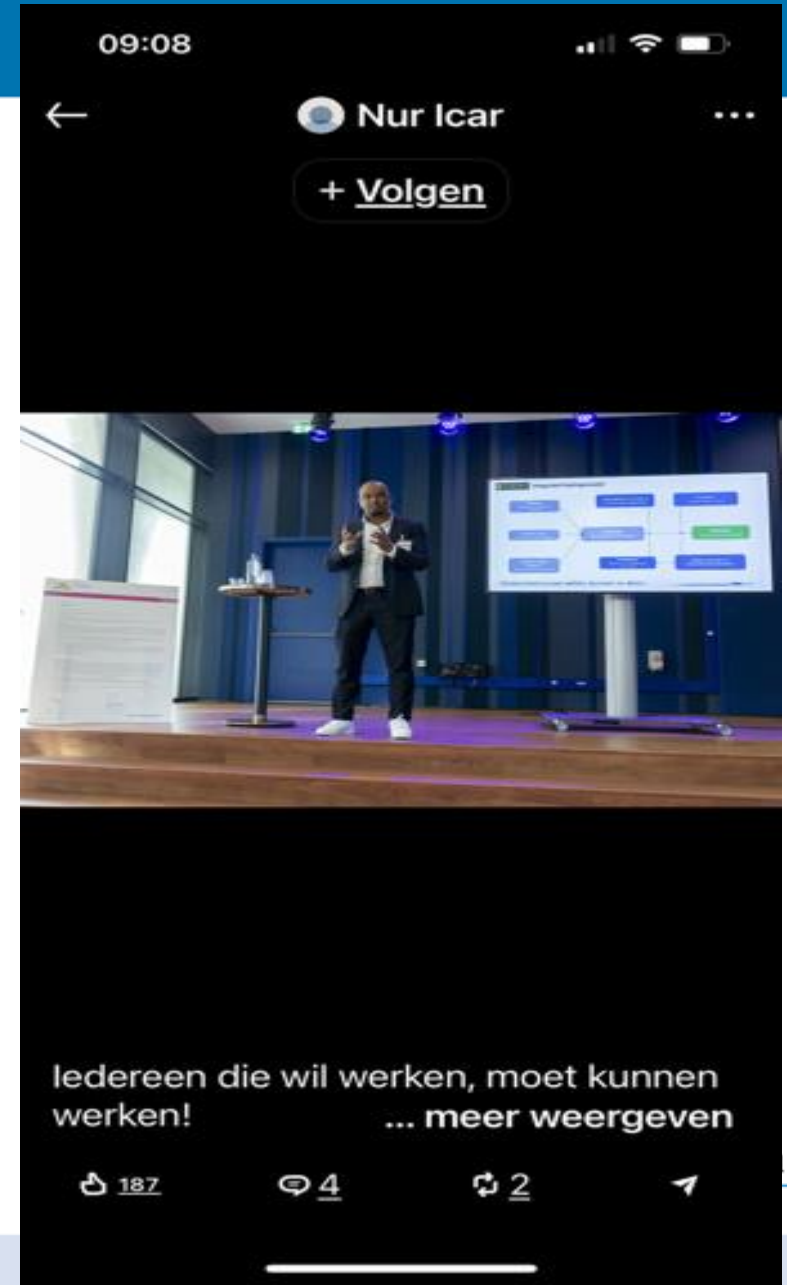
OPROEP

Oproep aan alle collega's van gemeente Den Haag: Spreek jij werkgevers die ook inclusief of inclusiever willen ondernemen? Attendeer ze dan op deze mogelijkheid en stuur hen dit artikel door uit het werkgeversmagazine van Den Haag Werkt: Den Haag Werkt Swipezine 17 (magazine-on-the-spot.nl). Voor meer informatie kun je hen verwijzen naar hun accountmanager of (als ze die nog niet hebben) naar de Helpdesk Werkgevers: (070) 752 77 50 of denhaagwerkt@denhaag.nl

➔ Goede diagnose → passende ondersteuning

Ervaringen gemeente Den Haag “ik heb het licht gezien”

- Uitzetten van de VIO
- Regionale analyse bedrijven
- Workshops accountmanagers
- Kennisoverdracht TNO → coaches Vakmanschap
- Organisatie bedrijvenevent



→ Interne samenwerking

Werkcoach ↔ Accountmanager

SROI-expert ↔ Accountmanager

- Welke bedrijven hebben intentie maar doen we nog geen zaken mee?
- Welke bedrijven kennen we al en willen meer mensen in dienst nemen?
- Heeft het bedrijf waar we al veel plaatsen de kennis om mensen te begeleiden?



Uitkomsten regionale analyse



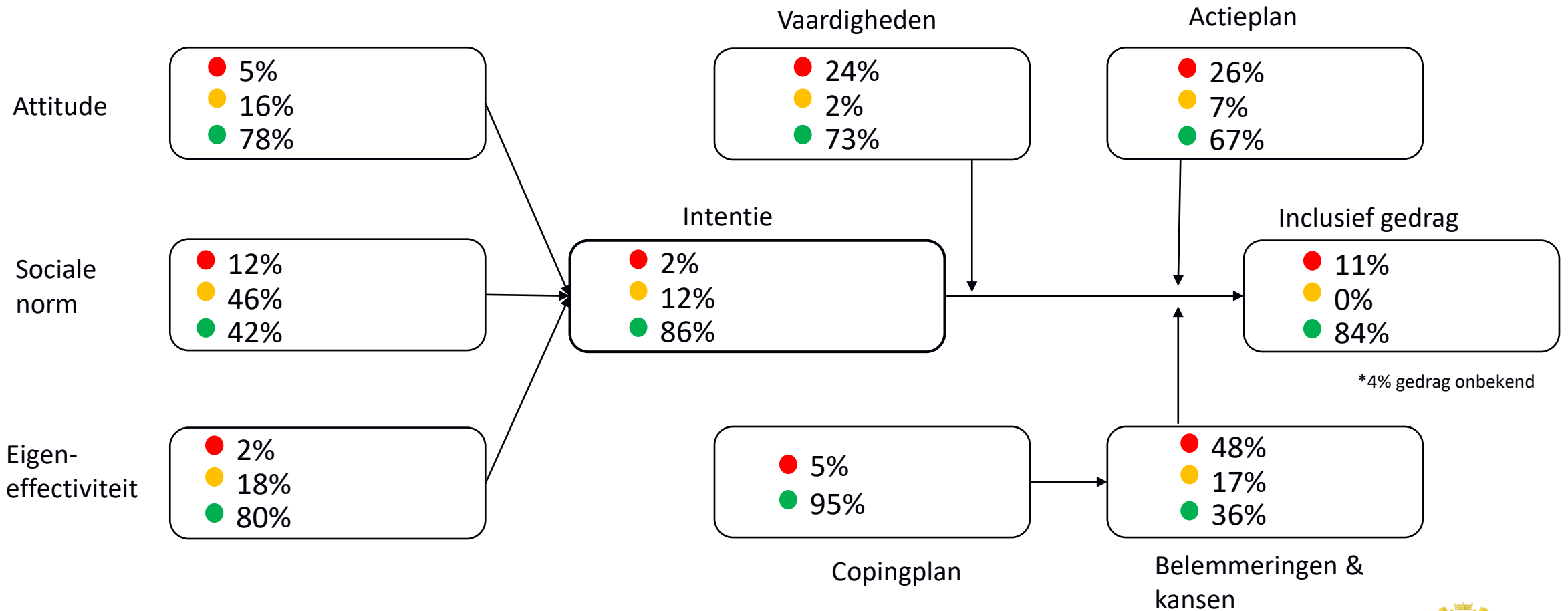
→ Regionale analyse: Inclusief gedrag en intentie

- Biedt geen/weinig werk aan doelgroep  + intentie gelijk blijven of minderen  7,5% (N=3)
- Biedt geen/weinig werk aan doelgroep  + intentie meer werk te bieden  5,0% (N=2)
- Biedt veel werk aan doelgroep  + intentie gelijk blijven of minderen  7,5% (N=3)
- Biedt veel werk aan doelgroep  + intentie meer werk te bieden  67,5% (N=27)

Onbekend: 4,4% (N=2)



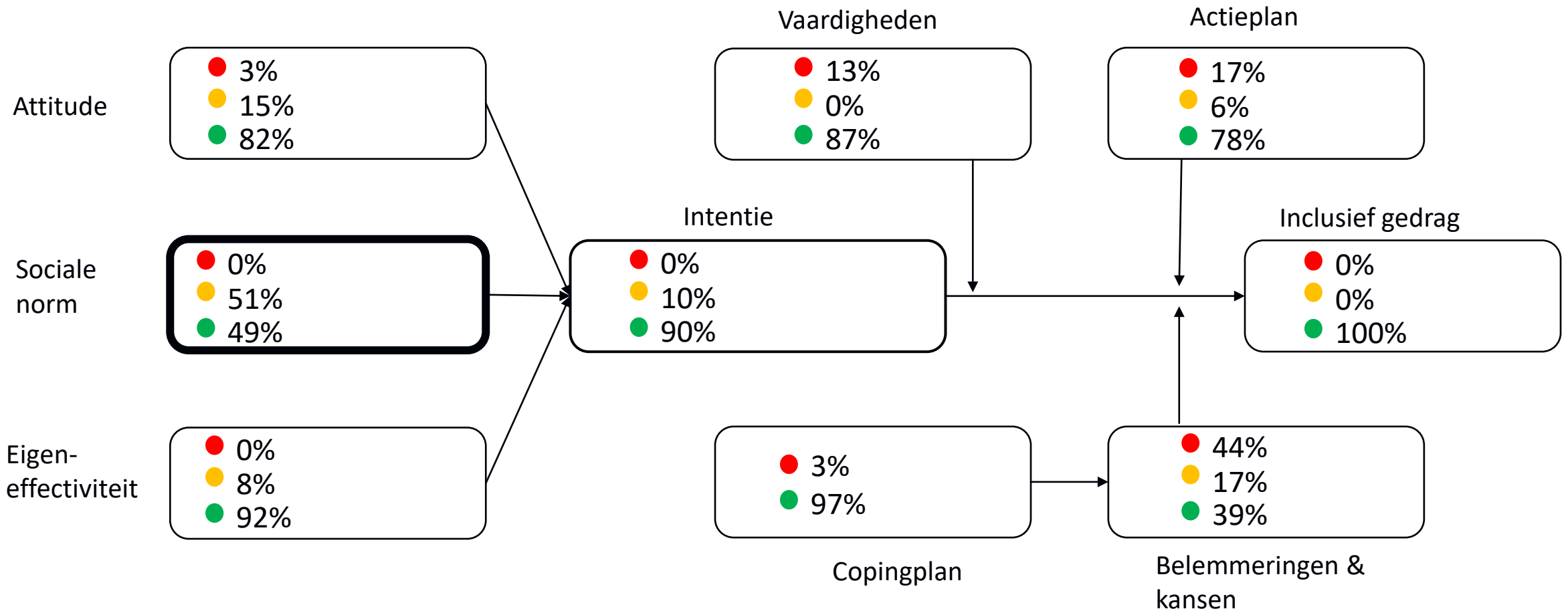
Resultaat voor gehele populatie



*Footnoot: Gedrag onbekend komt doordat het aantal doelgroepen of totale aantal medewerkers onbekend is.



Selectie inclusieve organisaties



→ Vaardigheden – leidinggevenden en collega's

	Totaal	Inclusieve organisaties	Bedrijfs grootte	
			<25 medewerkers	>= 25 medewerkers
N:	41	36	10	31
%:	100%	100%	24,4%	75,6%
Leidinggevenden en werknemers bekend met en getraind in doelgroepen [N=41]				
· Rood: niet/nauwelijks bekend en niet getraind	9,8%	5,6%	10,0%	9,7%
· Oranje: redelijk bekend met of getraind	34,1%	36,1%	30,0%	35,5%
· Groen: redelijk tot zeer goed bekend met of getraind	56,1%	58,3%	60,0%	54,8%
Leidinggevenden bekend met en getraind in omgang doelgroepen [N=41]				
· Rood: niet/nauwelijks bekend en niet getraind	12,2%	8,3%	10,0%	12,9%
· Oranje: redelijk bekend met of getraind	36,6%	36,1%	40,0%	35,5%
· Groen: redelijk tot zeer goed bekend met of getraind	51,2%	55,6%	50,0%	51,6%
Werknemers bekend met en getraind in omgang doelgroepen [N=41]				
· Rood: niet/nauwelijks bekend en niet getraind	9,8%	5,6%	10,0%	9,7%
· Oranje: redelijk bekend met of getraind	43,9%	47,2%	50,0%	41,9%
· Groen: redelijk tot zeer goed bekend met of getraind	46,3%	47,2%	40,0%	48,4%

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.



Belemmeringen

	Totaal		Bedrijfsgrootte	
		Inclusieve organisaties	<25 medewerkers	>= 25 medewerkers
	N: 42	36	11	31
	%: 100%	100%	26,2%	73,8%
'uitstaande vacatures' [N=42]				
· Rood: geen	11,9%	5,6%	27,3%	6,5%
· Oranje: ja maar <5% t.o.v. aantal medewerkers	26,2%	27,8%	9,1%	32,3%
· Groen: ja, >=5% t.o.v. aantal medewerkers	61,9%	66,7%	63,6%	61,3%
Verwachting aantal vacatures [N=42]				
· Rood: krimp	2,4%	2,8%	0%	3,2%
· Oranje: stabiel	40,5%	38,9%	18,2%	48,4%
· Groen: groei	57,1%	58,3%	81,8%	48,4%
'uitstaande vacatures en verwachte krimp of groei' [N=42]				
· Rood: geen uitstaande vacatures of verwacht krimp	14,3%	8,3%	27,3%	9,7%
· Oranje: weinig vacatures en stabiel/groei verwacht	26,2%	27,8%	9,1%	32,3%
· Groen: veel vacatures en stabiel/groei verwacht	59,5%	63,9%	63,6%	58,1%
Is het werk in uw organisatie geschikt voor mensen uit de doelgroepen? [N=42]				
· Rood: werk niet/nauwelijks geschikt	4,8%	0%	18,2%	0%
· Oranje: werk in redelijke mate geschikt	38,1%	38,9%	36,4%	38,7%
· Groen: werk in (zeer) hoge mate geschikt	57,1%	61,1%	45,5%	61,3%

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 De Programmaraad

 divosa

 VNG

 UWV

 Cedris

Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden